



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los
docentes de una institución educativa, Tambogrande, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Nole Cevallos, Gloria Gladys (ORCID: 0000-0003-0291-4693)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por la fortaleza que me brinda todos los días, y a mis dos ángeles en el cielo que siempre me motivaron a salir adelante.

La Autora

Agradecimiento

A los docentes de la universidad Cesar Vallejo que han impartido en mí sus enseñanzas.

A mis colegas de la I.E 15402 por brindarme las facilidades para la aplicación de la presente investigación.

A mis compañeros de estudio por su amistad, apoyo y comprensión.

Y en especial a la Dra. Liliana Espinoza Salazar, que con sus valiosos aportes permitieron la ejecución de este trabajo.

La Autora

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de las variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de la población según género de una institución educativa, Tambogrande -2019.....	16
Tabla 2. Distribución de la muestra de los docentes de la I.E 15402.....	16
Tabla 3. Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional.....	20
Tabla 4. Planificación estratégica y actitud al cambio organizacional.....	21
Tabla 5. Implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional.....	22
Tabla 6. Tareas de control y actitud al cambio organizacional.....	23
Tabla 7. Relación entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional.....	24
Tabla 8. Relación entre la planificación estratégica y la actitud al cambio organizacional.....	24
Tabla 9. Relación entre la implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional.....	25
Tabla 10. Relación entre la tarea de control y la actitud al cambio organizacional.....	26

Resumen

En el presente trabajo de investigación plantea la problemática detectada en la dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa. Su objetivo determinar la relación entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes. La dirección estratégica preocupación por la dirección futura de la organización enfocada a través de la planificación estratégica, implementación estratégica y tareas de control (Rodríguez y Ortiz, 2002). Actitud al cambio organizacional, factor del colaborador que beneficia o no a la implantación de un cambio en la organización en los cuales se encuentran la actitud de cinismo ante el cambio, las creencias de temor y la actitud favorable al cambio (Rabelo, Ros y Torres 2004). El estudio estuvo enmarcado dentro de la metodología de investigación básica. Así también según su carácter es correlacional, colabora con indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (Arias 2012). Además, es una investigación cuantitativa porque hay una recolección y procesamiento de datos de manera matemática para probar hipótesis y evidenciarlas a través de cuadros estadísticos (Ñaupas y Mejía 2014). La población y la muestra de la investigación estuvo conformada por 20 docentes, el tipo de muestreo que se utilizará será no probabilístico intencional. El instrumento que se aplicó es el cuestionario. De acuerdo con los resultados se observó cómo adecuado el nivel de la variable actitud al cambio organizacional (90%) lo que indica que los docentes muestran un eficiente trabajo y siempre están a la vanguardia de los cambios que se presentan. Así también con el mismo porcentaje califican de manera regular la variable Dirección estratégica no siendo la más adecuada (tabla 3). La dirección estratégica se relaciona significativamente con la actitud al cambio organizacional de los docentes, lo que se afirma con los resultados correlacionados (ρ 0,680 – sig 0,01). (Tabla 7)

Palabras clave: Estrategia, planificación, implementación, monitoreo, dirección.

Abstract

In this research work, it raises the problem detected in the strategic direction and attitude to organizational change in the teachers of an Educational Institution. Its objective is to determine the relationship between strategic direction and the attitude to organizational change of teachers. Concern for the future direction of the organization focused through strategic planning, strategic implementation and control tasks (Rodríguez and Ortiz, 2002). Factor of the collaborator that benefits or not to the implantation of a change in the organization in which the attitude of cynicism is found before the change, the beliefs of fear and the attitude favorable to the change (Rabelo, Ros and Torres 2004). The study was framed within the basic research methodology. Also according to its character is correlational, it provides clues about the possible causes of a phenomenon. (Arias 2012). It is also a quantitative investigation because there is a collection and processing of data in a mathematical way to test hypotheses and evidence them through statistical tables (Ñaupas and Mejía 2014). The population and the research sample consisted of 20 teachers, the type of sampling that will be used will be non-probabilistic discretionary or by trial. The instrument that was applied is the questionnaire. According to the results, it was observed how adequate the level of the attitude variable to organizational change (90%) indicates that teachers show efficient work and are always at the forefront of the changes that occur. Thus, with the same percentage, the variable Strategic Direction is regularly rated as not being the most appropriate (Table 6). The strategic direction is significantly related to teachers' attitude to organizational change, which is confirmed by the correlated results (ρ 0.680 - sig 0.01)

Keywords: Strategy, planning, implementation, monitoring, direction.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se requiere que las organizaciones sean manejadas por personas que posean habilidades para dirigir una organización y proyectar al futuro con éxito en un mercado competitivo. En ese sentido, se requiere que las personas a cargo de las organizaciones se constituyan en un factor principal que facilite la implementación de procesos de cambios en las organizaciones.

Por lo tanto, la dirección estratégica trata sobre cómo administrar la empresa en un entorno de constantes cambios, poniendo énfasis en las oportunidades, amenazas, fortalezas y dificultades que se tiene con el fin de obtener un objetivo evolutivo (Cejas 2016). Desde el campo de la educación podemos definirla como las decisiones estratégicas que se toman en función a los compromisos que asume un director frente a la institución que tiene a su cargo, aplicando la responsabilidad para establecer y lograr metas y objetivos (Palacios 2016).

En otro sentido, Aguilar y Pereyra (2003) conciben la actitud al cambio organizacional como la capacidad que los miembros de la organización para adaptarse, ante la transformación de su ambiente interno o externo. Es decir, la actitud al cambio organizacional está en relación directa con la disposición que tienen los colaboradores para adecuarse alguna alteración que afecte la estructura organizacional.

En algunos países latinoamericanos como el caso de México los cambios del contexto mundial perturban e interrumpen procesos en las organizaciones por lo que en algunos casos crea resistencia y actitudes negativas para el cambio organizacional. Esto es una lucha constante dentro de las organizaciones actuales para adaptarse a un entorno dinámico que requiere el desarrollo de una actitud al cambio organizacional positiva por parte de los miembros de las organizaciones con la finalidad de ser competentes y salir al mercado (Chiavenato, 2007).

En el campo educativo de Colombia, la falta de información de los directivos hacia los docentes y las amenazas de cambios estructurales genera actitudes

negativas en los docentes que en algunos casos conlleva a fracasar las implementaciones de cambio dentro de las organizaciones, lo cual afecta a su funcionamiento y a alcanzar las metas trazadas (García, 2009). En ese sentido, se hace necesario que se promueva y se desarrolle dentro de las organizaciones una buena disposición al cambio organizacional con la finalidad de adaptarse a los nuevos entornos y exigencias de los usuarios y de la sociedad en general.

En el ámbito peruano, las organizaciones respecto a la actitud del cambio organizacional no son las adecuadas por parte de los trabajadores, pues según estudios realizados más de la mitad están en desacuerdo con los cambios. Esta negativa se produce debido a que más se enfocan a como los va afectar dichos cambios en sus procesos y tareas, pero poco se analiza el lado positivo (Vázquez, 2018). De igual forma, los directivos de las organizaciones no toman en cuenta que la actitud del cambio organizacional en los trabajadores también depende de la preparación y capacitación que debe de realizarse antes de efectuar el cambio. En esta base es importante resaltar que la actitud ante el cambio organizacional en los integrantes de las organizaciones se constituye en un componente clave para que la organización realice cambios exitosos. (Jáuregui, 2016).

Por otra parte, las acciones de dirección estratégica no se están desarrollando de acuerdo a los procedimientos establecidos y se pierde la orientación principal que debe tener hacia el logro de objetivos estratégicos; sin embargo, a veces más pesan los intereses personales o políticos, lo cual conlleva al ingreso de personal sin el perfil adecuado. Esto desmotiva, genera desconfianza y en algunos casos actitudes negativas que limitan los cambios en la organización (Sumaran, 2018).

En las escuelas de la ciudad de Tambogrande, respecto a la dirección estratégica se observa que no alcanza los niveles esperados; los síntomas que se pueden percibir es que los planes estratégicos en las instituciones son elaborados sin la plena participación de los actores educativos, pues generalmente es realizado por grupo de docentes. Esto a la vez genera que los miembros de la institución no se identifiquen, ni se comprometan con los

objetivos y planes estratégicos institucionales (PER, 2012). De lo descrito se puede deducir que las causas principales de esta problemática es la falta de capacitación específica de los directivos, la falta de participación de los actores educativos y la falta de identificación de algunos agentes de la comunidad educativa. Esta problemática trae como resultados que los agentes educativos presenten dificultades para guiar sus propias acciones hacia el alcance del éxito institucional.

Sobre la actitud al cambio organizacional se observa que algunos docentes se resisten al cambio. Los síntomas que se pueden identificar es que no se siente preparados y otros reaccionan de esa forma porque tienen temor a los cambios estructurales. Esto sumado a la escasa actualización en tecnologías, herramientas pedagógicas y de gestión, así como a la falta de mecanismos de motivación genera el desconcierto entre los docentes y no favorece el desarrollo de actitudes positivas para el cambio organizacional (PER, 2012). De lo anterior se puede deducir que los indicios de la problemática descrita es la escasa capacitación de los docentes, la desinformación y a la falta de motivación. Esta problemática trae como consecuencia que se limite la introducción de los cambios en las organizaciones educativas y en otros casos conlleva al fracaso de los miembros y de las organizaciones.

Debido a la realidad descrita, resulta importante realizar el presente estudio con el propósito de determinar la relación entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional en los docentes para contribuir a superar la problemática en beneficio de la población de estudiantes y de toda la comunidad educativa.

Sobre lo expuesto, se formula como problema general: ¿Cómo se relaciona la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes de la institución educativa 15402, Tambogrande, 2019?

El estudio es importante porque tiene relevancia social, sus resultados se exponen como base para el establecimiento de sugerencias encaminadas a mejorar la dirección estratégica de la organización y la actitud al cambio

organizacional de los docentes y asegurar una respuesta positiva de los miembros de la entidad hacia las nuevas tendencias del proceso enseñanza – aprendizaje.

Asimismo, la investigación aporta metodológicamente cuestionarios para la recopilación de información referida a las variables Dirección estrategia y actitud al cambio organizacional, los mismos que pueden ser considerados como referencia en otros estudios complementarios o similares a la presente investigación.

Del mismo modo el estudio representa un aporte teórico porque brinda información cuantitativa y estadística de utilidad para la institución educativa, lo que posibilitará establecer planes de mejora a través del Proyecto Educativo Institucional y Plan Anual en beneficio del desarrollo estratégico institucional.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes de la institución educativa 15402, Tambogrande, 2019; por lo consiguiente los objetivos específicos son: a). Determinar la relación entre la dimensión planificación estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes; b). Establecer la relación entre la dimensión implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional de los docentes y c). Establecer la relación entre la dimensión tareas de control y la actitud al cambio organizacional de los docentes.

En cuanto a las hipótesis, se enuncia como hipótesis general: Existe relación significativa entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes de la institución educativa 15402, Tambogrande, 2019 ; en consecuencia las hipótesis específicas son: a)Existe relación significativa entre la dimensión planificación estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes; b)Existe relación significativa entre la dimensión implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional de los docentes y c)Existe relación significativa entre la dimensión tareas de control y la actitud al cambio organizacional de los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos, a nivel internacional se ha encontrado a:

Guzmán (2018), en su estudio titulado "Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional" realizado en la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Este estudio fue de tipo cuantitativo y diseño descriptivo. Realizo un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de adaptabilidad que producen los procesos de cambio organizacional. Se utilizó como muestra a 70 colaboradores de la institución en estudio. Para la recopilación de información se utilizó un cuestionario para la variable de estudio. El estudio concluye que los procesos de cambio en las instituciones fracasan porque los trabajadores no son capacitados ni motivados eficazmente para dichos cambios; y en consecuencia los trabajadores presentan actitudes negativas y resistencia al cambio organizacional por que no entiende que y como se pretende lograr.

Así como a nivel nacional se ha encontrado a Sulla y Velásquez (2018) en su tesis denominada "Dirección estratégica y gestión pedagógica en instituciones educativas de gestión estatal, Chiguata Arequipa" realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Arequipa, Perú. El estudio fue ejecutado mediante un diseño no experimental cuantitativo, correlacional. Cuyo objetivo fue determinar en qué medida la dirección estratégica se relaciona con la gestión pedagógica en instituciones educativas. La población y muestra estuvo formada por 70 docentes, a quien se le aplicó un cuestionario con escala de Likert. El estudio concluye que las direcciones estratégicas en las organizaciones educativas son deficientes, debido a que no cuentan con estrategias y políticas de desarrollo institucional consensuadas por los actores educativos si no que en su mayoría son impuestas por un grupo de docentes allegados a los directivos.

Por otro lado, Miñano (2018), en el estudio titulado "Estilo de liderazgo del director y la actitud al cambio organizacional en la institución educativa Cesar Vallejo" realizado en la Universidad Cesar Vallejo. Perú. La investigación utilizó un diseño correlacional. Desarrollo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre estilos de liderazgo del director y actitud ante el cambio organizacional en la institución educativa. La población y muestra estuvo

conformada para 45 docentes, a quienes se les aplico dos cuestionarios referidos a la variable de estudio. La investigación concluye que el nivel de actitudes al cambio organizacional es bajo pues se observa resistencia a las nuevas formas de hacer las cosas y en consecuencia retrasan el desarrollo institucional.

De la misma manera, Flores (2018), en su investigación denominada “Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la institución educativa Brígida Silva de Ochoa- Chorrillos” realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. El estudio fue desarrollado mediante la investigación cuantitativa descriptiva correlacional, con diseño no experimental trasversal. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre el cambio organizacional y el desarrollo organizacional en las modalidades de E.B.R. La población y muestra estuvo conformada por 86 servidores de la institución educativa en mención, a quienes se le aplicó un cuestionario con escala de Likert. El estudio presenta como principal conclusión que el cambio organizacional en la institución educativa se encuentra en proceso es decir aún no se alcanza los niveles esperados en cuanto al desarrollo de actitudes positivas al cambio en los actores educativos.

En cuanto al ámbito local aún no se encuentran estudios relacionados a las variables a investigar.

En lo que respecta a las teorías y enfoques de la Dirección estratégica se cita a De Souza (2000) que considera que es el soporte que permite planificar, organizar, dirigir y controlar de manera eficaz las actividades y el tránsito del camino hacia el futuro de las instituciones. Bajo esta concepción, se puede decir que la dirección estratégica es una herramienta de gestión que es de gran envergadura para los que dirigen una organización con el fin de gestionarlas y administrarlas en forma estratégica para su desarrollo y permanencia en el mercado.

Para Rodríguez y Ortiz (2002) la dirección estratégica enfoca su preocupación por la dirección futura de la organización. Es decir, consiste en manejar y aplicar una serie de acciones y decisiones óptimas que contribuyen a lograr objetivos y

metas a corto y mediano plazo. En consecuencia, la dirección estratégica depende de la capacidad de los directivos para establecer una visión de futuro partiendo de un contexto real.

Asimismo, para Calero (2014) la dirección estratégica está relacionado con la capacidad que posee los directivos de las organizaciones para realizar el proceso administrativo en forma sistemática en las diversas actividades y/o procesos que realiza la organización. Es decir, la dirección estratégica en su mayor parte depende del talento que tengan los dirigentes para la planificación, organización y control.

Guevara (2014) considera que la dirección estratégica garantiza un proceso efectivo en la cadena del servicio, porque se sustenta en la administración técnica de cada una de las actividades con el fin de lograr las metas organizacionales. Bajo esta perspectiva, la dirección estratégica permite desarrollar el proceso administrativo de una manera eficaz en las organizaciones.

Asimismo, Valladares (2014) conceptualiza que la dirección estratégica es un conjunto de capacidades y competencias humanas que permiten conducir a la organización de manera eficiente y eficaz. Bajo esta concepción, el ganar o perder de las organizaciones depende mayormente del liderazgo de los directivos de las organizaciones para conducirlos de manera estratégica hacia el logro de sus propósitos planificados.

Al revisar, los modelos que evalúan la variable dirección estratégica, se sitúa a De Souza (2000) citado por Sumaran (2018) que considera en su planteamiento cuatro dimensiones: 1) Dimensión planeación, que se refiere a la asignación de propósitos por el cual se efectiviza el proceso que debe ser flexible y concreto para el logro de las metas; 2) Dimensión organización, que reside en dividir y comisionar las acciones y decidir la mejor opción en beneficio de la organización; 3) Dimensión dirección que promueve a través del liderazgo el desarrollo de las actividades para la consecución de las metas institucionales y

4) Dimensión control, que se basa en la comprobación del cumplimiento de las metas para valorar los efectos positivos y negativos.

Otro modelo es el del MINEDU (2010) citado por Sulla y Velásquez (2018), la institución propone un modelo de cuatro dimensiones: 1) La dimensión pedagógico-didáctico compuesto por los modelos educativos y las formas de evaluación; 2) La dimensión administrativa que involucra la gestión del recurso humano, estructural y de manejo económico; 3) La dimensión institucional que compromete a la organización jerárquica, las formas de comunicación interna, las responsabilidades laborales y la distribución de la infraestructura y 4) La dimensión comunitaria que considera la participación de las familias y de las autoridades de la localidad.

Otro modelo es de Rodríguez y Ortiz, (2002) que argumentan que el desarrollo de una buena dirección estratégica se logra poniendo en marcha: 1) La planificación estratégica, 2) La implementación de la estrategia y 3) Las tareas de control. En cuanto a la dimensión planificación estratégica hace referencia a la planificación de acciones hacia donde se quiera que se dirija la organización, entre los cuales se puede considerar como principales la visión y misión, objetivos y metas estratégicas, políticas y estrategias institucionales; Con respecto a la dimensión implementación de la estrategia, consiste en poner en práctica el pensamiento estratégico de la institución a través de la generación de planes, programación de actividades y el trabajo colaborativo. Finalmente, la dimensión tareas de control comprende las actividades de desarrollo de procedimientos y acciones de monitoreo y supervisión. Este es el planteamiento que asume el estudio para medir la variable dirección estratégica.

En cuanto a la teoría que explica los procesos de la dirección estratégica se tomó en cuenta la Teoría de la Administración de Henri Fayol, que considera que el acto de administrar es el conjunto de procesos como planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Así también Bueno (1991), plantea un modelo de decisión estratégica que establece la visión, misión, objetivos o metas de las organizaciones, así como las respectivas políticas y planes para poder lograrlos, definiendo su posición competitiva, a partir del análisis del escenario de cómo se

encuentra y del escenario de lo que quiere ser en el futuro. Por esta razón este modelo es parte de un análisis situacional de cómo se encuentra la organización (escenario actual) para establecer lo que desea ser (escenario futuro), de tal forma que para transitar del escenario actual al escenario futuro se tiene que hacer uso de la dirección estratégica a partir de la determinación de la visión, misión, objetivos, metas, políticas y planes para poderlos lograr.

La Teoría de Henri Fayol aporta a la investigación la percepción del colaborador como recurso importante de toda organización, su disciplina y compromiso permite la eficiencia del servicio educativo, por lo tanto, la responsabilidad que asume el trabajador es importante en la estructura de la institución educativa. Toda institución como sistema formal debe visualizar las metas, orientar a los trabajadores, armonizar esfuerzos y controlar los resultados. El rol que cumple el líder en la organización educativa es vital para la distribución de las responsabilidades especializadas de cada colaborador.

Por lo que se refiere a la actitud al cambio organizacional se cita a Rabelo, Ros y Torres, (2004) que consideran que es el factor particular de cada persona que beneficia o no a la implantación de un cambio en la organización. Desde esta perspectiva la actitud al cambio organizacional depende de la conducta o actitud que asuma cada colaborador hacia la variación de las estructuras organizacionales, los mismos que puedan ser positivos o negativos.

De acuerdo a las consideraciones de Jones, (2008) la actitud al cambio organizacional de los colaboradores de una organización se evidencia en la disposición para adaptarse cuando las empresas transitan del estado presente al estado futuro que desea llegar con el fin de ser competitivos.

De igual forma Chiavenato (2004) considera que la actitud al cambio institucional de los colaboradores es un estado mental hacia el cambio que experimenta los miembros de la organización. Desde este criterio se hace indispensable la preparación y concientización de los colaboradores para el desarrollo de un estado mental positivo que facilite y propicie los cambios dentro de la organización.

Así mismo, Negrete citado por Luján (2016), considera como características principales de la actitud ante el cambio las siguientes: a) Es un factor influyente para la innovación organizacional, los directivos planean actividades direccionadas a innovar la organización; b) Están supeditadas a la valoración de las ventajas que se producen efecto del cambio de conducta para los cambios institucional; c) El ánimo de los trabajadores para realizar cambios trascendentales asociado a sus obligaciones y responsabilidades en la institución; d) El éxito del cambio organizacional se basa en la valoración por los empleados sobre confianza y colaboración en la institución; donde su buen desempeño laboral es de gran importancia para los directivos y demás colaboradores y; e) Predisposición de los trabajadores a aceptar cambios e innovación en la institución.

Quirant y Ortega (2006) sostienen que son tres los tipos básicos de cambio organizacional: 1) Cambio evolutivo que es el cambio de manera pausado y módico, por ello, el status quo se altera ligeramente; 2) Cambio revolucionario que suele generar resistencia en las personas involucradas debido a que el status quo se transforma de manera rápida e intensa; y 3) Cambio sistemático, donde el status quo se transforma continuamente, pero sin prisa, de manera más cautelosa para analizar cada etapa de la misma y corrigiendo sus errores oportunamente. Es más beneficioso porque prepara a las personas involucradas a adaptarse al cambio organizacional.

En cuanto a las propuestas para medir la variable actitud ante el cambio organizacional, Garbanzo (2015), Herrera (2015) y Miñano (2018) citado por Álvarez (2019) mencionan tres dimensiones: 1) Dimensión actitud ante el cambio ,que considera la asociación entre la disposición individual de los docentes con su desempeño y a su vez con la autoridad.; 2) Dimensión actitud desfavorable al cambio; que responde a los sentimientos de fracaso y de incertidumbre por los cambios que puedan generar inestabilidad laboral, económica y social al colaborador y 3) Dimensión actitud favorable al cambio, que impulsa al colaborador a mejorar sus competencias y capacidades así como su condición

laboral y económica por los retos que le generan las innovaciones en la organización.

Otro planteamiento es el de Robbins (2009) que especifica tres dimensiones: 1) Dimensión componente cognitivo, que se fundamenta en los valores y percepciones del colaborador que influyen en las variaciones del entorno laboral; 2) Dimensión componente afectivo, que se vincula con los sentimientos y emociones del trabajador como resultado de la incertidumbre en el escenario laboral y 3) Dimensión componente conductual que se refiere a los comportamientos asumidos por los colaboradores ante las modificaciones que percibe en diversas situaciones

También Rabelo, Ros y Torres (2004) presentan tres dimensiones: 1) Actitud de cinismo ante el cambio, que comprende el conjunto de actitudes que les genera a los trabajadores los cambios producidos dentro de la organización dentro los cuales destacan la facilidad de adaptación, su grado de participación, integración y comunicación; 2) Creencias de temor que establece el conjunto de creencias que les generan temor a los colaboradores ante los cambios que realizan dentro de la organización; ante lo cual tiene que realizarse acciones de superación de temor de pérdida de posición y generar conocimiento para superar la incertidumbre , y 3) Actitud favorable al cambio, que considera las actitudes positivas que asumen los trabajadores ante los cambios organizacionales, entre los cuales destacan la gestión del cambio por sí mismo, oportunidades de mejora profesional y oportunidades de mejora personal. Este enfoque teórico es asumido por la investigación para evaluar la variable actitud frente al cambio.

Sobre el fundamento teórico, el estudio asume la Teoría de cambio de Kurt Lewin quien considera que el cambio del comportamiento del ser humano es el conjunto de fuerzas dentro de un sistema; quienes se encuentran en una zona de confort, pero pueden cambiar con nuevas intervenciones, adaptándose con más facilidad a los nuevos comportamientos. Ortiz y Rivero, (2007) sostienen que la Teoría de cambio también es conocida como “ruta de cambio”, “motor de cambio”, “modelo lógico” y “teoría de acción”. Es así que la actitud al cambio

organizacional puede entenderse como la disposición que tienen los colaboradores para efectuar las diferentes acciones que manifiestan los autores. En consecuencia, esta teoría está orientada a una extensa visualización o diagnóstico de una situación que queremos cambiar para poder alcanzar con éxito una meta trazada. Este enfoque de intervención permite obtener de manera sistemática la visión deseada (cambio a largo plazo). Asimismo, Ortiz y Rivero (2007) consideran la teoría facilita determinar qué es posible y qué no es posible lograr con la intervención. Esta forma de enfocarse hacia el cambio contribuye a determinar si la intervención será positiva dentro de la organización.

La Teoría de Kurt Lewin explica que las necesidades y motivaciones del colaborador de las instituciones educativas están condicionados por las formas de liderazgo y comunicación que se perciben al interior de la institución. El desempeño y propósito de la gestión de la organización influyen en las actitudes y nivel de desempeño de los demás integrantes de la institución. Además, las condiciones físicas, económicas, sociales y políticas que brinda la organización predisponen el desarrollo potencial de cada trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

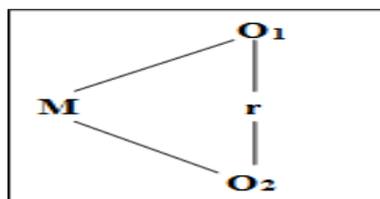
3.1.1. Tipo de investigación

El estudio según su finalidad es básica también llamada teórica o pura, porque aporta y actualiza información sobre la existencia de algún fenómeno estudiado (Elizondo, 2002); así también la investigación según su carácter es correlacional porque su finalidad fue determinar la asociación existente entre dos variables (Arias 2012). Además, por su naturaleza se trata de una investigación cuantitativa porque recolectó y procesó los datos a través de procesos matemáticos para probar hipótesis a través de cuadros estadísticos (Ñaupas y Mejía 2014). Finalmente, según el alcance temporal es una investigación transversal porque la información se recogió en un momento y tiempo específico (Pérez y Vélez 2003).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental porque durante el proceso de la investigación no se manipularon las variables: Dirección estratégica y Actitud al cambio organizacional (Toro y Parra 2006). Asimismo, es correlacional asociativa porque el propósito fue conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables de investigación en un contexto particular (Hernández, Baptista y Fernández, 2015). Para Arias (2002), el diseño descriptivo correlacional determina el grado de relación existente en las variables de estudio a través de hipótesis y aplicación de técnicas estadísticas.

El esquema del diseño es el siguiente:



M: 20 docentes de la Institución Educativa 15402

O₁: Variable Dirección estratégica

O₂: Variable Actitud al cambio organizacional

r: Relación entre las variables.

3.2. Operacionalización de las variables

3.2.1 Variables:

V₁: Dirección estratégica

V₂: Actitud al cambio organizacional

V	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Dirección estratégica	Preocupación por la dirección futura de la organización enfocada a través de: la planificación estratégica, implementación estratégica y tareas de control (Rodríguez y Ortiz, 2002).	Es la preocupación por la dirección futura de la Institución en implementar acciones que contribuyen a lograr los objetivos evidenciados en un cuestionario con 31 ítems distribuidos en tres dimensiones.	Planificación Estratégica: Acciones que se orientan a la visión y misión, objetivos y metas estratégicas, políticas y estrategias institucionales (Rodríguez y Ortiz, 2002).	Visión y misión, objetivos y metas, políticas, estrategias institucionales	Ordinal
			Implementación de la estrategia: Pensamiento estratégico a través de generación de planes, programación de actividades y el trabajo colaborativo (Rodríguez y Ortiz, 2002)	Generación de planes, programación de actividades, trabajo colaborativo	
			Tareas de control: Comprenden las actividades de desarrollo de procedimientos y acciones de monitoreo y supervisión (Rodríguez y Ortiz, 2002)	Procedimientos de monitoreo y supervisión, acciones y supervisión	

V2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Actitud al cambio organizacional	Factor del colaborador que busca un cambio en: la actitud de cinismo ante el cambio, las creencias de temor y la actitud favorable al cambio (Rabelo, Ros y Torres 2004)	Es la predisposición al cambio organizacional de los docentes de la Institución medido a través de un cuestionario con 25 ítems distribuidos en tres dimensiones	Actitud de cinismo ante el cambio: Cambios producidos en la organización (Rabelo, Ros y Torres, 2004).	Facilidad de adaptación, participación, integración y comunicación	Ordinal
			Creencias de temor: Creencias que generan temor ante los cambios. (Rabelo, Ros y Torres, 2004).	Superación de temor de pérdida, gestión del conocimiento	
			Actitud favorable al cambio: Actitudes positivas ante los cambios (Rabelo, Ros y Torres, 2004).	Gestión del cambio por sí mismo, oportunidades de mejora profesional/personal.	

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de la investigación fue 20 docentes de la Institución educativa 15402 de Tambogrande que se encuentran en condición de nombrados y contratados. La población es el universo o grupo de personas que se desea estudiar (Hernández, 2001).

Tabla 1

Población de docentes

Según género	F	%	Total
Masculino	04	20	20
Femenino	16	80	80
Total	20	100	100

Fuente: Jefatura del personal

3.3.2. Muestra

La muestra está conformada por 20 docentes de la institución educativa 15402 de Tambogrande que representa a la vez la población del estudio. La muestra es la cantidad necesaria de la población que se selecciona asumiendo restricciones (Hernández, 2001).

Tabla 2

Muestra de docentes

Según género	F	%	Total
Masculino	04	20	20
Femenino	16	80	80
Total	20	100	100

Fuente: Jefatura del personal

3.3.3. Muestreo

El muestreo que se utilizó fue no probabilístico intencional que es un procedimiento que se aplica cuando la cantidad se encuentra muy aproximada a la población o universo (Mejía, 1996). El muestreo constituye un método de selección de una muestra en toda investigación (Malhotra, 2004).

3.3.4. Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

- Todos los docentes nombrados de la I.E
- Todos los docentes contratados de la I.E

Criterios de exclusión

- Docente con horario de trabajo parcial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación es el procedimiento que permite al indagador identificar cuáles son los pasos más adecuados para obtener información relevante (Ledesma, 2019). La técnica que se aplicó fue la encuesta, que se puede definir como a recopilación de datos de una parte de la población o de la muestra (Rojas 2006).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se aplicó fu el cuestionario; siendo un documento estructurado que sirve para recolectar datos y tiene como objetivo medir las variables (Icant, Fuenteslsaz y Pulpon, 2006).

La variable Dirección estratégica, se evaluó mediante un cuestionario con escala valorativa, elaborada por la investigadora. Dicho instrumento consta de 31 ítems, dividido en tres dimensiones: planificación estratégica (16), implementación estratégica (12) y tareas de control (03).

La variable Actitud al cambio organizacional, fue evaluada mediante un cuestionario con escala de Likert, elaborado por la investigadora. El instrumento consta de 25 ítems, dividido en tres dimensiones: actitud de cinismo ante el cambio (12), creencias de temor (07) y actitud favorable al cambio (06). Ambos instrumentos miden la percepción de los docentes desde un rango muy bajo/nunca (1) del supuesto en cuestión, hasta una percepción muy elevada de siempre (5); la escala se especificó en la siguiente forma:

Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

3.4.3. Validez

Validez de contenido

Los instrumentos de las variables dirección estratégica y actitud al cambio organizacional se validaron considerando a expertos en el tema que valoraron la relación teórica de los ítems con el contenido del estudio. Para Hernández, Fernández y Baptista (2015) la validez de un instrumento se constituye en la pertinencia y coherencia real para medir una variable determinada.

Los resultados de la validez por juicios de expertos se evidencian a partir del calificativo expresado por tres validadores, quienes aprobaron su aplicabilidad en el estudio. Los tres validadores fueron los doctores: Tamariz Nunjar Hildegarde Oclides, Siancas Escobar Darwin Alejandro y Espinoza Salazar Liliana Ivonne.

3.4.4. Confiabilidad

Para analizar la confiabilidad de los instrumentos dirección estratégica y actitud al cambio organizacional se utilizó el procedimiento estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach. La confiabilidad de un instrumento hace referencia a la confianza de aplicar el instrumento para medir en forma precisa las características de una determinada variable (Ávila, 2006). La prueba de confiabilidad demandó un resultado de 9,16 en la variable Dirección estratégica, mientras que en la variable Compromiso organizacional arrojó un valor de 9,74.

3.5. Procedimientos

Los instrumentos fueron aplicados a los 20 docentes de la institución educativa 15402 de Tambogrande, siendo una investigación correlacional, no experimental, transversal se recopilaron los resultados de las variables dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en un mismo tiempo. Así también, previo a la recogida de la información se informaron los objetivos de la investigación y posteriormente se entregaron los instrumentos a cada docente.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS v 22, mediante los siguientes pasos:

- Elaboración de base de datos con la información recopilada a través de las variables dirección estratégica y actitud al cambio organizacional.
- Presentación de las tablas de contingencia de las variables dirección estratégica y actitud al cambio organizacional.
- Determinación de la prueba de hipótesis aplicando el coeficiente de significatividad bilateral rho Spearman (ρ).

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se recopiló la información desde la perspectiva de los docentes. Bajo esa consideración, se protegió la identidad de los docentes que colaboraron con la investigación. Así también se les informó a los docentes los propósitos de la investigación garantizando su transparencia y confidencialidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la *dirección estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes de la institución educativa 15402, Tambogrande, 2019.

Tabla 3. Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional

		Actitud al cambio organizacional	
		Nivel adecuado	Total
Dirección Estratégica	Regular	% del total	90,0% (18)
	Eficiente	% del total	10,0% (2)
Total		% del total	100,0% (20)

En la Tabla 3 se observa que el 90% de los docentes califican como adecuado el nivel de la *variable actitud al cambio organizacional* lo que indica que los docentes muestran un eficiente trabajo. Así también con el mismo porcentaje califican en el nivel regular la *variable dirección estratégica*, pues consideran que la gestión muestra deficiencia en el manejo de trabajo en equipo.

Por otro lado, el 10% de los docentes califican en el nivel eficiente la *variable dirección estratégica* pues consideran que los directivos manejan apropiadas habilidades de liderazgo, y tienen objetivos y estrategias sólidas, empatía y buen manejo de acciones de monitoreo, incentivando así a los demás miembros a trabajar en equipo de manera eficiente direccionando una buena visión hacia el futuro.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la *dimensión planificación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.

Tabla 4.

Planificación estratégica y actitud al cambio organizacional

		Actitud al cambio organizacional		Total
		Nivel adecuado		
Planificación Estratégica	Regular	% del total	95,0% (19)	95,0%
	Eficiente	% del total	5,0% (1)	5,0%
Total		% del total	100,0% (20)	100,0%

Al observar la Tabla 4 vemos que el 95% de los docentes en el presente año lectivo califican como adecuado el nivel de la *variable actitud al cambio organizacional* lo que indica que los docentes siempre están a la vanguardia de los cambios que se presentan. Así también con el mismo porcentaje califican en el nivel regular la *dimensión planificación estratégica*, pues consideran que los directivos muestran capacidades limitadas en liderar los planes estratégicos.

Desde otra perspectiva el 5% de los docentes califican en el nivel eficiente la *dimensión planificación estratégica* pues consideran que los directivos manejan estrategias adecuadas que les permiten trabajar de una manera efectiva y eficaz.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre *la dimensión implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional* de los docentes.

Tabla 5

Implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional

			Actitud al cambio organizacional	Total
			Nivel adecuado	
Implementación de la estrategia.	Deficiente	% del total	5,0% (1)	5,0%
	Regular	% del total	85,0% (17)	85,0%
	Eficiente	% del total	10,0% (2)	10,0%
Total		% del total	100,0% (20)	100,0%

Se puede apreciar en la Tabla 5 que el 85% de los docentes califican la *variable actitud al cambio organizacional* en el nivel adecuado, trabajando con responsabilidad, demostrando una actitud optimista. De la misma manera califican la *dimensión implementación de la estrategia* en el nivel regular, considerando que los directivos aun muestran deficiencias en el desarrollo y ejecución de planes estratégicos para afrontar nuevos retos.

Por otro lado, ubican en un 10% a la *dimensión implementación estratégica* en el nivel eficiente, pues se trazan objetivos y metas retadoras para su buen desempeño.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la *dimensión tareas de control y la actitud al cambio organizacional* de los docentes.

Tabla 6

Tareas de control y actitud al cambio organizacional

			Actitud al cambio organizacional Nivel adecuado	Total
Tarea de control	Deficiente	% del total	5,0% (1)	5,0%
	Regular	% del total	65,0% (13)	65,0%
	Eficiente	% del total	30,0% (6)	30,0%
Total		% del total	100,0% (20)	100,0%

Observamos en la Tabla 6 que el 65% de los docentes califican como adecuado el nivel de la *variable actitud al cambio organizacional* lo que indica que los docentes muestran iniciativa para adaptarse con facilidad a las nuevas de las políticas educativas. Con el mismo porcentaje la *dimensión tareas de control* la califican en el nivel regular, pues los directivos aún muestran limitaciones en liderar los planes estratégicos y acciones de monitoreo.

Así también el 30% de los docentes ubican a la *dimensión tareas de control* en el nivel eficiente, lo que demuestra que cumplen con su trabajo y se identifican con su I.E direccionando una buena visión hacia el futuro.

4.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H_{ig}: Existe relación significativa entre la *dirección estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes de la institución educativa 15402, Tambogrande, 2019.

H_{g0}: No existe relación significativa entre la *dirección estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes de la institución educativa 15402, Tambogrande, 2019.

Tabla 7**Relación entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional.**

			Dirección Estratégica	Actitud al cambio organizacional
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20

La Tabla 7 muestra que el valor de correlación Spearman (rho) es 0.680 (correlación positiva media), el valor de significación (sig.) es 0.001 siendo < 0.05 , estos datos permiten concluir que existe relación significativa entre la *dirección estratégica* y la *actitud al cambio organizacional*, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 1

H₁₁: Existe relación significativa entre la *dimensión planificación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.

H₀₁: No existe relación significativa entre la *dimensión planificación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.

Tabla 8**Relación entre la planificación estratégica y la actitud al cambio organizacional.**

			Planificación Estratégica	Actitud al cambio organizacional
Rho de Spearman	Planificación Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,542*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	20	20

La Tabla 8 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0.542 (correlación positiva media), el valor de sig. es 0.014, siendo $<$ a 0.05 estos datos permiten concluir que existe relación significativa entre la *dimensión planificación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional*, en consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

H₁₂: Existe relación significativa entre la *dimensión implementación de la estrategia* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.

H₀₂: No existe relación significativa entre la *dimensión implementación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.

Tabla 9

Relación entre la implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional

			Implementación n de la Estrategia	Actitud al cambio organizacional
Rho de Spearman	Implementación de la Estrategia	Coeficiente de correlación	1,000	,485*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	20	20

La Tabla 9 muestra que el valor de correlación Spearman (ρ) es 0.485 (correlación positiva débil), y la significancia (sig.) es 0.030 siendo $<$ 0.05, estos datos permiten concluir que existe relación significativa entre la *dimensión implementación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional*, por lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

H₁₃: Existe relación significativa entre la *dimensión tareas de control* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.

H₀₃: No existe relación significativa entre la *dimensión tareas de control* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.

Tabla 10

Relación entre la tarea de control y la actitud al cambio organizacional.

			Tarea de control	Actitud al cambio organizacional
Rho de Spearman	Tarea de control	Coeficiente de correlación	1,000	,264
		Sig. (bilateral)	.	,262
		N	20	20

La Tabla 10 muestra la correlación Spearman (rho) es 0.64 (correlación positiva débil), el valor (sig.) es 0.262 siendo > a 0.05 estos datos permiten concluir que no existe relación significativa entre la *dimensión tarea de control estratégica* y la *actitud al cambio organizacional*, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre la *dirección estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes de la institución educativa 15402, Tambogrande, 2019. Los hallazgos en el nivel adecuado (90%) de la *variable actitud al cambio organizacional* (Tabla 3) contradice la investigación de Miñano (2018) que menciona que el nivel bajo de los docentes se debe a su falta de información respecto a los cambios emprendidos por la institución. Por otro lado, los resultados en el nivel regular de la *variable dirección estratégica* (Tabla 3) coinciden con los datos del estudio de Sullá y Velásquez (2018), este escenario, en que concuerdan las investigaciones, evidencia la falta de comunicación de los directivos con la plana docente imponiendo sus propios criterios de manera unilateral. Igualmente, en la Tabla 7 se demuestra relación significativa (ρ 0,680 y sig. 0.001), se entiende que ambos hechos están asociados.

Al revisar los datos descriptivos (Tabla 3) de la *variable actitud al cambio organizacional*, coinciden con el planteamiento de Rabelo, Ros y Torres, (2004); los teóricos mencionan la importancia de la actuación de cada trabajador ante las innovaciones que se presentan en la organización. En la misma perspectiva, este escenario coincide con los postulados de la Teoría de cambio de Kurt Lewin, se puede deducir que los docentes se han adaptado con facilidad a los cambios. En otro sentido, los resultados negativos de la *variable dirección estratégica* (Tabla 3) se puede afirmar en base a los resultados del estudio, la oposición a los postulados de la Teoría de la Administración de Henri Fayol quien argumenta que el líder es vital para la distribución de las responsabilidades de sus trabajadores.

En relación al objetivo específico 1: Determinar la relación entre *la dimensión planificación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes, las cifras positivas (95%) en el nivel adecuado (Tabla 4) de la *variable actitud al cambio organizacional* contrastan con los resultados de Guzmán (2018), que evidencia las conductas negativas de los docentes debido a la falta de estrategias que los preparen para los cambios. Al mismo tiempo la Tabla 4

expone la situación regular (95%) de la *dimensión planificación estratégica*, ésta realidad concuerda con los resultados de Sullá y Velásquez (2018) debido a la falta de políticas institucionales claras. Por otro lado, la Tabla 8 presenta una asociación entre los dos conceptos (ρ 0,542 y sig. 0,014).

Asimismo, los datos descriptivos de la Tabla 4 respecto al nivel conveniente de la variable actitud al cambio organizacional concuerdan con el razonamiento de Aguilar y Pereyra (2003), se observa que los docentes han demostrado capacidad de adaptación ante las variaciones que se han generado en las estructuras de la organización educativa. Respecto al nivel negativo (95%) de la dimensión planificación estratégica (Tabla 4) contradice a Rodríguez y Ortiz (2002), quien sustenta que una buena dirección de los directores líderes establece una buena visión para el futuro de sus colaboradores.

En cuanto al objetivo específico 2: Establecer la relación entre la *dimensión implementación de la estrategia* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes, la Tabla 5 refiere que la mayoría de docentes (85%) perciben una adecuada *actitud al cambio organizacional*, realidad opuesta a la que reporta Guzmán (2018) quien en su estudio realizado evidencia la conducta negativa de los docentes debido a las escasas estrategias que los prepare para el futuro. Se puede observar que la disposición de los docentes ante los cambios garantiza la consecución de los objetivos de la institución. En la misma Tabla 5 se reportó un estado regular (85%) de la *dimensión implementación de la estrategia*, coincidiendo con el estudio de Sullá y Velásquez (2018) que los directivos imponen estrategias y no las trabajan en consenso. Por su parte, los valores ρ 0,485 y sig.0,030 de la Tabla 9 exponen que son realidades dependientes.

Interesa destacar que los datos de la Tabla 5 sobre la tendencia positiva (85%) de la *actitud al cambio organizacional* coinciden la postura de Chiavenato (2004), se entiende que los docentes mantienen una actitud positiva y activa hacia los cambios que se vienen generando internamente en la institución educativa. De otro modo ocurre con la tendencia en el nivel regular (85%) de la

dimensión *implementación de la estrategia* (Tabla 5); contexto opuesto al que explica Rodríguez y Ortiz, (2002), se comprende que no hay competencias en los directivos para llevar a cabo de forma adecuada los proyectos institucionales.

Sobre el objetivo específico 3: Establecer la relación entre la *dimensión tareas de control* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes, los resultados de la Tabla 6 citan una adecuada *actitud al cambio organizacional* (65%), dato que contrasta con el estudio de Miñano (2018), como consecuencia se observan docentes reacios al cambio y con disposición negativa para trabajar de forma colaborativa. No obstante, en la Tabla 6 se reporta un nivel regular (65%) en la *dimensión tareas de control* coincidiendo con los resultados de Sulla y Velásquez (2018) quien dice que los directivos aun no cuentan con políticas de desarrollo institucional. En cuanto a los resultados de la Tabla 10 (ρ 0,264 y sig.0,262) detallan que no son conceptos vinculantes.

Así también, los datos positivos (65%) de la variable *actitud al cambio organizacional* (Tabla 6) concuerdan con Jones, (2008), se puede señalar que la institución ha logrado que los docentes se mentalicen para ser más competentes en beneficio de la institución educativa. En oposición a éstos resultados, la Tabla 6 describe una tendencia negativa (65%) en la *dimensión tareas de control*, contradiciendo los razonamientos de Rodríguez y Ortiz, (2002), se infiere que los directivos de la institución educativa no muestran preparación técnica administrativa para liderar los procesos de cambio en las diversas áreas organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Los docentes de la institución educativa 15402 de Tambogrande expresan en la Tabla 3 un nivel adecuado de la *variable actitud al cambio organizacional* y un nivel regular de la *variable dirección estratégica* (90%), se puede entender que los docentes están demostrando niveles de eficiencia, pero la institución no está desarrollando estrategias que los prepare para un trabajo en equipo. Así también la Tabla 7 ha evidenciado la relación significativa (ρ 0,680 y sig. 0,001) entre la *dirección estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los docentes.
2. Los docentes describen en la Tabla 4 un nivel adecuado de la *variable actitud al cambio organizacional* y un nivel regular en la *dimensión planificación estratégica* (95%), se infiere que los docentes están a la vanguardia de los cambios, pero los directivos aún demuestran capacidades limitadas para liderar los planes estratégicos. De igual manera la Tabla 8 ha demostrado la relación significativa (ρ 0,542 y sig. 0,014) entre la *planificación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los maestros.
3. Los docentes presentan en la Tabla 5 un nivel adecuado de la *variable actitud al cambio organizacional* y un nivel regular en la *dimensión implementación estratégica* (85%). Esto significa que los docentes asumen con optimismo sus responsabilidades, pero los directivos de la institución demuestran falencias para afrontar los retos de los nuevos cambios en educación. Por otro lado, la Tabla 9 expone la relación significativa (ρ 0,485 y sig. 0,030) entre la *implementación estratégica* y la *actitud al cambio organizacional* de los profesores.
4. Los docentes denotan en la Tabla 6 un nivel adecuado de la *variable actitud al cambio organizacional* y un nivel regular en la *dimensión tareas de control* (65%). Se entiende que los docentes se han preparado para los retos de la actualidad, pero la institución aún carece de un liderazgo que guíe las acciones de monitoreo. En otro sentido, la Tabla 10 expresa que no hay

relación significativa (rho 0,264 y sig. 0,262) entre las *tareas de control* y la *actitud al cambio organizacional* de los maestros.

VII. RECOMENDACIONES

- Los directivos y docentes deben involucrar en las actividades del P.A.T a todos los agentes educativos sustentado por lo que dice Álvarez (2006) que la empresa debe establecer objetivos anuales, ideas, políticas y motivar a los empleados a trabajar para un buen logro de metas. Puesto que hay relación significativa entre implementación estratégica y actitud al cambio organizacional.
- Los directivos y docentes deben establecer procedimientos y acciones de monitoreo a los docentes para que les ayude en su práctica pedagógica. Por lo que según García (2010) la actividad de control debe ser monitoreada con instrumentos de supervisión aplicadas en forma permanente para garantizar los objetivos.
- Los directivos y docentes de la I.E 15402 deben proponer acciones retadoras y alcanzables para fortalecer la dirección estratégica; por lo que según Guerra y Novas (2015) la dirección estratégica integra muchos elementos de modo que pueda explicar el éxito o fracaso de la entidad, considerando que existe una relación significativa entre a dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional.
- Los directivos y docentes de la I.E 15402 deben implementar un P.E.I con una apropiada visión y misión para su escuela puesto que Massa, Massei y Siven (2015) argumentan que la planificación estratégica es una herramienta de intervención que orienta a la proyección considerando la ejecución y evaluación de un plan. Viendo que la planificación estratégica se relaciona de manera significativa con la dirección estratégica.

REFERENCIAS

- Aguilar, M y Pereira, L (2003) Clima, cultura, desarrollo y cambio organizacional. <https://www.geotipolis.com>. Com. Clima, cultura, desarrollo y cambio organizacional.
- Álvarez, C. (2019). Actitud al cambio organizacional y práctica docente en una Unidad Educativa Mundial, Guayaquil, 2018. (Tesis grado) Universidad César Vallejo. Piura, Perú
- Arias, G (2002). Introducción a la metodología científica. 6° Edición.
- Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la Investigación. (Edición electrónica) Disponible: <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/2i.htm> [Consulta: 2007, junio 2]
- Bueno, E. (1991): Dirección Estratégica de la Empresa, Pirámide, Madrid, 3.ª edic.
- Cejas, H. (2006): Dirección Estratégica. Desarrollo de la estrategia en ambientes de turbulencia. Buenos Aires. Ediciones Nobuko (1° edición)
- Calero, M. (2014). Gestión y administración de la educación. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: (7° edición). D.F: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (8° ed.). Recuperado de [https://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/Libro-12-Administracion de recursos humanos. El capital humano. Pdf](https://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/Libro-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.-Pdf)
- De Souza, F (2000). La gerencia en Tiempos Difíciles. México. EDITUM.
- Elizondo, A (2002). Metodología de investigación contable. México. International Thomson Editores

- Flores, M. (2018). Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa – Chorrillos (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Fayol, H (s.f) Teoría clásica de la administración. <https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol>
- García, D (2010) Metodología para la evolución del sistema de control interno (S.C.I) Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales). Cuba.
- García, M. (2009). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. Revista Diversitas Perspectivas en Psicología, vol. 9 (16), pp. 41-54, Colombia.
- Guevara, S. (2014). Planificación estratégica y desempeño laboral. Lima, Perú: San Marcos.
- Guerras, L. y Novas, J. (2015) La dirección estratégica de la empresa teorías y aplicaciones (5° edición)
- Guzmán, A. (2018). Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional (Tesis licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Hernández, S; Baptista, L y Fernández, C. (2015). Metodología de la Investigación. (4ª ed.) México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, B. (2001) Técnicas estadísticas de investigación social. (1° ed.) Madrid. Ediciones Díaz Santos.
- Icart, Fuentes Isaz y Pulpón (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Ediciones Universidad. Barcelona.
- Jáuregui, K. (2016). Gestión del cambio: la receta peruana. Aptitus, s/v (55), 56-57.
- Jones, R. (2008). Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones” - 5ta Edición Texas A&M Universito. Recuperado de <https://luisvaldiviesomerino.files.wordpress.com/2016/08/teoria-organizacional-5ta-ed-jones-1.pdf>

- Ledesma, R. (2019). Las técnicas de investigación. Recuperado de Monografías: monografías. come-Hall.
- Kurt Lewin (2018) La teoría de cambio según Kurt Lewin. <https://amandapalazon.com › la-teoría-del-cambio-según-kurt-lewin>
- Lugo, Z. (2018). Población y muestra. Diferenciador.com. Recuperado de: <https://www.diferenciador.com/sobre-nosotros/>
- Lujan, G. (2016) Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio y cultura organizacional en la Dirección Regional de Producción – Ancash. Tesis para obtener el grado académico de doctor en Gestión pública y Gobernabilidad.
- Mejia, M (1996). El muestreo en la investigación cualitativa. Universidad Mayor de San Marcos. Lima - Perú (Vol 4)
- Malhotra, N. (2004) Investigación de mercados. Un enfoque práctico. (4ª ed.). México: Prentic
- Massa L, Massei V, y Sirven L (2015) Perspectivas de la planificación estratégica y sus implicancias en el trabajo social. Aspectos conceptuales (vol 2). Universidad Nacional de Lujan. Departamento de ciencias sociales.
- Miñano, R. (2018). Estilos de liderazgo del director y actitud ante el cambio organizacional en la institución educativa “César Vallejo” de Santiago de Chuco, 2017 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Muñiz, R. (2010). Marketing en el siglo XXI. Capítulo II. Tercera Edición. Madrid, 422 p. Trabajo de grado (Administradora de empresas). Universidad de Cartagena. Facultad de ciencias económicas.
- Negrete, C. (2010). El directivo y la cultura en el contexto organizacional. El caso de la Universidad de Guanajuato. Universidad Autónoma de Querétaro. Doctor en Administración.
- Ñaupas, Mejía y Novoa (2014). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. 4ª edición. Ediciones de la U. Lima – Perú

- Ortiz, A. y Rivero, G. (2007). Desmitificando la teoría del cambio. Centro de estudios regionales, Universidad de los Lagos, Chile. Recuperado de <http://accionag.cl/wpcontent/uploads/2016/10/Taller-Acci%C3%B3n-TdC.pdf>
- Palacios, C (2016) Dirección Estratégica. Segunda Edición. ECOE Ediciones.
- Pardinas, F. (2001). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales, Argentina, Siglo veintiuno, 2001.
- PER (2012). Proyecto Educativo Regional 2012-2027. Piura, Perú: UGEL-Piura.
- Perez, Velez y Llanos (2003) Servicios a la comunidad. Animación socio cultural (1° ed). Editorial Mad S.L. España.
- Polo, M. (2015) Métodos y técnicas de investigación científica. Recuperado el 22 de julio de Redalyc: redalyc.com
- Quiña, Y. (2017). Dirección estratégica y gestión financiera: Micro Empresa Gir ingeniería y construcción contratistas generales S.A.C., Huancayo, Perú – 2016 (Tesis grado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Quirant, A. y Ortega, A. (2006). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para logara el éxito del proceso de cambio. Revista de empresa, 1(18), 50-62. Recuperado de <https://www.virtuniversidad.com/greenstone/collect/administracion/import/Cuatrimestre%20IV/Tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20Informaci%C3%B3n%20y%20Comunicaci%C3%B3n%20para%20los%20Sistemas%20Administrativos%20Empresariales/La-importancia-del-factorhumano-para-lograr-el-cambio.pdf>
- Rabelo, E., Ros, M., y Torres, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20(1), 12-17. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317996002.pdf>.

- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Rojas, R. (2006). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdez editores. S.A Madrid España.
- Rodríguez, P y Ortiz, D. (2002) El cuadro de mando y su aplicación al control de la gestión en las administraciones públicas. Recuperado por [https://www.ugr.es › ~dortiz › sicap › webs › documentos › Tema2](https://www.ugr.es/~dortiz/sicap/webs/documentos/Tema2)
- Sulla, J. y Velasquez, A. (2018). Dirección estratégica y la gestión pedagógica en instituciones educativas de gestión estatal, Chiguata Arequipa (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Arequipa, Perú.
- Sumaran, Y. (2018). Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Toro, I y Parra R (2006) Metodología de la educación. III edición Medelli Colombia
- Valladares, O. (2014). Dirección estratégica y productividad. Lima, Perú: San Marcos.
- Vázquez, R. (2018). Liderazgo y Actitudes ante el Cambio Organizacional en los Empleados de la Municipalidad Provincial de Trujillo – 2018 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

ANEXOS

INSTRUMENTO N° 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CUESTIONARIO DE DIRECCIÓN ESTRATEGICA DIRIGIDO A LOS
DOCENTES**

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de dirección estratégica, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Planificación Estratégica						
01	¿La visión de la institución es elaborada con la participación de los actores educativos?					
02	¿La misión de la institución es elaborada con la participación de los actores educativos?					
03	¿La visión de la institución es socializada a todos los miembros de la comunidad educativa?					
04	¿La misión de la institución es socializada a todos los miembros de la comunidad educativa?					
05	¿Los valores y principios institucionales son propuestos con la participación de los actores educativos?					
06	¿Los valores y principios institucionales son socializados con la participación de los actores educativos?					
07	¿En la elaboración de la visión y misión, asumimos qué estudiantes queremos formar?					
08	¿Los objetivos estratégicos de la institución se					

	elaboran con la participación de los actores educativos?					
09	¿Las metas estratégicas de la institución se elaboran con la participación de los actores educativos?					
10	¿Los objetivos estratégicos de la institución son socializados a todos los miembros de la comunidad educativa?					
11	¿Las metas estratégicas de la institución son socializadas a todos los miembros de la comunidad educativa?					
12	¿Los objetivos y metas estratégicas guardan coherencia con la visión y misión de la institución?					
13	¿Las políticas de la institución son socializadas a todos los miembros de la comunidad educativa?					
14	¿Las políticas de la institución contribuyen a lograr los objetivos y metas estratégicas?					
15	¿Las estrategias de la institución son socializadas a todos los miembros de la comunidad educativa?					
16	¿Las estrategias de la institución contribuyen a lograr los objetivos y metas estratégicas?					
	DIMENSIÓN: Implementación estratégica					
17	¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las estrategias institucionales?					
18	¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las políticas institucionales?					
19	¿En la institución se elaboran planes específicos que articulan a los objetivos y metas estratégicas priorizadas?					
20	¿Los planes específicos para implementar las estrategias institucionales tienen asignados responsables, presupuesto y tiempo de ejecución?					
21	¿Los planes específicos para implementar las políticas institucionales incluye tareas, cronograma, responsables, bienes o servicios requeridos, presupuesto y tiempo de ejecución?					
22	¿Los planes específicos de mejora para superar las deficiencias tienen asignados responsables y tiempo de ejecución?					

23	¿Los planes específicos de mejora para superar las deficiencias tienen asignados presupuesto para la ejecución?					
24	. ¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de estrategias institucionales?					
25	¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de políticas institucionales?					
26	¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de planes de mejora institucionales?					
27	¿La institución cuenta con normas internas para realizar el monitoreo y supervisión de los planes estratégicos institucionales?					
28	.-¿La institución cuenta con formatos específicos para realizar el monitoreo y supervisión de los planes estratégicos institucionales?					
	DIMENSIÓN: Tareas De Control					
29	¿Los planes específicos para implementar las estrategias institucionales son monitoreados y supervisados permanentemente?					
30	¿Los planes específicos para implementar las políticas institucionales son monitoreados y supervisados permanentemente?					
31	¿Los planes específicos de mejora para superar las deficiencias son monitoreados y supervisados permanentemente					

FICHA TÉCNICA SOBRE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

- 1.- NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de dirección estratégica
- 2.-AUTORA** : Nole Cevallos Gloria Gladys
- 3.-FECHA** : 2019
- 4.- OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de dirección estratégica en sus dimensiones: planificación estratégica, implementación estratégica y tarea de control en los docentes de la I.E 15402 Tambogrande.
- 5.-APLICACIÓN** : Docentes de la I.E 15402
Tambogrande
- 6.- ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 7.- DURACIÓN** : 30 minutos aproximadamente
- 8.- TIPO DE ÍTEMS** : Pregunta
- 9.- N° DE ÍTEMS** : 31
- 10.- DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores**
- 1.-°Planificación Estratégica: 16 ítems.**
Visión y misión: 1,2,3,4,5,6,7,8,9 ítems.
Objetivos y metas Estratégicas: 10,11,12 ítems
Políticas institucionales: 13,14 ítems
Estrategias institucionales: 15,16 ítems
- 2° Implementación Estratégica: 12 ítems**

Generación de planes: 17,18,19 ítems
 Programación de planes: 20,21,22,23 ítems
 Trabajo colaborativo: 24,25 ítems
 Procedimientos : 26,27,28 ítems

3° Control de tareas: 5 ítems

Acciones de monitoreo y supervisión: 29,30,31 ítems

Total de ítems: 31

11.- EVALUACIÓN TESIS

VARIABLE: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa						
	Niveles	Planificación Estratégica		Implementación Estratégica		Tarea de control	
		Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	26	1	20	1	5	
Regular	27	52	21	40	6	10	
Eficiente	53	80	41	60	11	15	

Evaluación de la variable

Niveles	Dirección Estratégica	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	51
Regular	52	102
Eficiente	103	155

Dirección Estratégica

Deficiente	Regular	Eficiente
<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de dirección estratégica muestra un inadecuado liderazgo, demostrando que no tiene objetivos ni metas planteadas, un buen manejo de estrategias que incentive a los demás miembros de la institución a trabajar de una manera eficiente, así como predisposición para integrarse a los grupos y de esta manera afecta en el logro de las metas planteadas. Su puntuación oscila entre 1 a 51</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel muestra liderazgo en el manejo de planes estratégicos y en acciones de monitoreo, sin embargo, aún muestra deficiencia en el manejo de trabajo en equipo y empatía; además de buen manejo de resolución de conflictos, asimismo muestra poco apoyo a los demás miembros educativos. Su puntuación oscila entre 52 a 102</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de dirección estratégica demuestra que maneja apropiadas habilidades de liderazgo, así también tiene objetivos y estrategias sólidas, empatía y buen manejo de acciones de monitoreo, incentivando así a los demás miembros a trabajar en equipo de manera eficiente direccionando una buena visión hacia el futuro. Su puntuación oscila entre 103 y 155</p>

Resultado alfa de cronbach dirección Estratégica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	26

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande, 2019

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Planificación Estratégica : Acciones hacia donde se quiera que se dirija la organización,	Visión y misión	1.-¿La visión de la institución es elaborada con la participación de los actores educativos?						x		x		x		x		

consideran do a la visión y misión, objetivos y metas estratégicas , políticas y estrategias institucional es (Rodríguez y Ortiz, 2002).	2.-¿La misión de la institución es elaborada con la participación de los actores educativos?						x		x		x		x		
	3.-¿La visión de la institución es socializada a todos los miembros de la comunidad educativa?						x		x		x		x		
	4.-¿La misión de la institución es socializada a						x		x		x		x		

			todos los miembros de la comunidad educativa?														
		Objetivos y metas estratégicas	5.-¿Los objetivos estratégicos de la institución se elaboran con la participación de los actores educativos?					x		x		x		x			
			6.-¿Las metas estratégicas de la						x		x		x		x		

			institución se elaboran con la participación de los actores educativos?													
			7.-¿Los objetivos estratégicos de la institución son socializados a todos los miembros de la comunidad educativa?					x		x		x		x		
			8.-¿Las metas					x		x		x		x		

			estratégicas de la institución son socializados a todos los miembros de la comunidad educativa?														
		Políticas institucionales	9.-¿Las políticas de la institución son socializadas a todos los miembros de la comunidad educativa?					x		x		x		x			

			10.-¿Las políticas de la institución contribuyen a lograr los objetivos y metas estratégicas?						x		x		x		x		
		Estrategias institucionales	11.-¿Las estrategias de la institución son socializadas a todos los miembros de la comunidad educativa?						x		x		x		x		

		12.¿Las estrategias de la institución contribuyen a lograr los objetivos y metas estratégicas?							x		x		x		x		
Implementación estratégica : Pensamiento estratégico de la institución a través de generación de planes, programación de actividades y el trabajo	Generación de planes	13.-¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las estrategias institucionales?							x		x		x		x		

	colaborativo (Rodríguez y Ortiz, 2002).																	
		14.-¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las políticas institucionales?						x		x		x		x				
		15.-¿En la institución se elaboran planes específicos de mejora para superar						x		x		x		x				

			las deficiencias que limitan el logro de objetivos y metas estratégicas?														
		Programación de actividades	16.-¿Los planes específicos para implementar las estrategias institucionales tienen asignados responsables, presupuesto y tiempo de ejecución?						x		x		x		x		

			17.-¿Los planes específicos para implementar las políticas institucionales tienen asignados responsables, presupuesto y tiempo de ejecución?						x		x		x		x			

<p>Tareas De Control: Comprende las actividades de desarrollo de procedimientos y acciones de monitoreo y supervisión (Rodríguez y Ortiz, 2002).</p>	<p>18.-¿Los planes específicos de mejora para superar las deficiencias tienen asignados responsables, presupuesto y tiempo de ejecución?</p>	x	x	x	x											
	<p>Trabajo colaborativo</p> <p>19.-¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para</p>					x				x					x	

			gestionar la implementación de estrategias institucionales?													
			20.-¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de políticas institucionales?					x		x		x		x		

			21.-¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de planes de mejoras institucionales?						x		x		x		x		
		Procedimientos	22.-¿La institución cuenta con normas internas para realizar el monitoreo y						x		x		x		x		

			supervisión de los planes estratégicos institucionales?													
			23.-¿La institución cuenta con formatos específicos para realizar el monitoreo y supervisión de los planes estratégicos institucionales?					x		x		x		x		
		Acciones de	24.-¿Los planes					x		x		x		x		

		monitoreo y supervisión	específicos para implementar las estrategias institucionales son monitoreados y supervisados permanentemente?													
			25.-¿Los planes específicos para implementar las políticas institucionales son monitoreados					x		x		x		x		

			y supervisados permanentemente?															
--	--	--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			son monitoreados y supervisados permanentemente?															
			26.-¿Los planes específicos de mejora para superar las deficiencias son monitoreados y supervisados permanentemente?						x		x			x			x	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Dirección Estratégica

OBJETIVO: Valorar el instrumento para recoger información sobre la dirección estratégica en los docentes de una institución educativa Tambogrande- 2019.

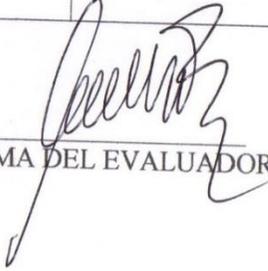
DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa- Tambogrande

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
-----------------	----------------	-------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande, 2019

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DIRECCIÓN	Planificación Estratégica : Acciones hacia donde se quiera que se dirija	Visión y misión	1.-¿La visión de la institución es elaborada con la participación de los						x		x		x		x		

			4.- ¿La misión de la institución es socializada a todos los miembros de la comunidad educativa?						x		x		x		x		
		Objetivos y metas estratégicas	5.-¿Los objetivos estratégicos de la institución se elaboran con la participación de los actores educativos?						x		x		x		x		
			6.-¿Las metas						x		x		x		x		

			estratégicas de la institución se elaboran con la participación de los actores educativos?													
			7.-¿Los objetivos estratégicos de la institución son socializados a todos los miembros de la comunidad educativa?					x		x		x		x		

			8.-¿Las metas estratégicas de la institución son socializados a todos los miembros de la comunidad educativa?						x		x		x		x		
		Políticas institucionales	9.-¿Las políticas de la institución son socializadas a todos los miembros de la comunidad educativa?						x		x		x		x		

			10.-¿Las políticas de la institución contribuyen a lograr los objetivos y metas estratégicas?						x		x		x		x		
		Estrategias institucionales	11.-¿Las estrategias de la institución son socializadas a todos los miembros de la comunidad educativa?						x		x		x		x		

		12.¿Las estrategias de la institución contribuyen a lograr los objetivos y metas estratégicas?						x		x		x		x		
Implementación estratégica : Pensamiento estratégico de la institución a través de generación de planes, programación de actividades y el trabajo	Generación de planes	13.-¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las estrategias institucionales?						x		x		x		x		

colaborativo (Rodríguez y Ortiz, 2002).	14.-¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las políticas institucionales?						x		x		x		x		
	15.-¿En la institución se elaboran planes específicos de mejora para superar las deficiencias que limitan el logro de						x		x		x		x		

			objetivos y metas estratégicas?														
		Programación de actividades	16.-¿Los planes específicos para implementar las estrategias institucionales tienen asignados responsables, presupuesto y tiempo de ejecución?					x		x		x		x			
			17.-¿Los planes específicos					x		x		x		x			

			para implementar las políticas institucionales tienen asignados responsables, presupuesto y tiempo de ejecución?														
			18.-¿Los planes específicos de mejora para superar las deficiencias tienen asignados responsables, presupuesto					x		x		x					x

	<p>Tareas De Control: Comprende las actividades de desarrollo de procedimientos y acciones de monitoreo y supervisión (Rodríguez y Ortiz, 2002).</p>		y tiempo de ejecución?														
		<p>Trabajo colaborativo</p>	<p>19.-¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de estrategias institucionale</p>						x		x		x		x		

			s?														
			20.-¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de políticas institucionales?					x		x		x		x			

			21.-¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de planes de mejoras institucionales?						x		x		x		x		
		Procedimientos	22.-¿La institución cuenta con normas internas para realizar el monitoreo y supervisión						x		x		x		x		

			de los planes estratégicos institucionales?													
			23.-¿La institución cuenta con formatos específicos para realizar el monitoreo y supervisión de los planes estratégicos institucionales?					x		x		x		x		
		Acciones de	24.-¿Los planes					x		x		x		x		

		monitoreo y supervisión	específicos para implementar las estrategias institucionales son monitoreados y supervisados permanentemente?														
			25.-¿Los planes específicos para implementar las políticas institucionales					x		x		x		x			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Dirección Estratégica

OBJETIVO: Valorar el instrumento para recoger información sobre la Dirección estratégica en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa- Tambogrande

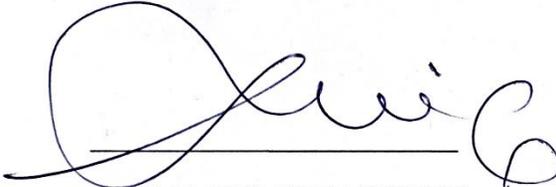
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Darwin Alejandro Siancas Escobar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en ciencias de la educación con mención en docencia

Universitaria e investigación pedagógica

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande, 2019

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Planificación Estratégica: Acciones hacia donde se quiera que se dirija la organización, considerando a la visión y misión, objetivos y metas estratégicas, políticas y estrategias institucionales (Rodríguez y Ortiz, 2002).	Visión y misión	1.- ¿La visión de la institución es elaborada con la participación de los actores educativos?										X		X				
			2.- ¿La misión de la institución es elaborada con la participación de los actores educativos?								X				X				
			3.- ¿La visión de la institución es socializada a todos los miembros de la comunidad educativa?						X						X		X		

<p>Implementación estratégica: Pensamiento estratégico de la institución a través de generación de planes, programación de actividades y el trabajo colaborativo (Rodríguez y Ortiz, 2002).</p>	<p>Generación de planes</p>	<p>18. ¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las estrategias institucionales?</p>								X		X		X			
		<p>19.-¿En la institución se elaboran planes específicos para implementar las políticas institucionales?</p>											X		X		
		<p>20.¿En la institución se elaboran planes específicos que articulan a los objetivos y metas estratégicas priorizadas?</p>							X				X		X		
	<p>Programación de actividades</p>	<p>21. ¿Los planes específicos para implementar las estrategias institucionales tienen asignados responsables, presupuesto y tiempo de ejecución?</p>									X		X		X		

		Trabajo colaborativo														
Tareas De Control: Comprenden las actividades de desarrollo de procedimientos y acciones de monitoreo y supervisión (Rodríguez y Ortiz, 2002).		25. ¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de políticas institucionales?									X		X			
		26. ¿En la institución se conforman equipos de trabajo colaborativo para gestionar la implementación de planes de mejora institucionales?							X			X		X		
		Procedimientos 27. ¿La institución cuenta con normas internas para realizar el monitoreo y supervisión de los planes estratégicos institucionales?								X		X		X		

			28.-¿La institución cuenta con formatos específicos para realizar el monitoreo y supervisión de los planes estratégicos institucionales?									X		X		
		Acciones de monitoreo y supervisión	29.-¿Los planes específicos para implementar las estrategias institucionales son monitoreados y supervisados permanentemente?									X		X		
			30.-¿Los planes específicos para implementar las políticas institucionales son monitoreados y supervisados permanentemente?								X		X			

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para recoger información sobre la dirección estratégica en una Institución Educativa de Tambogrande.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Tambogrande

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación del IESPP "Piura"

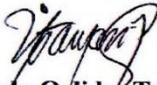
EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------


Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
EVALUADOR

HOJA DE VIDA DE LOS EXPERTOS.

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACIÓN PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"- Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE IESPP " Piura" UCV- Programa de Posgrado	-Jefe del Unidad de Investigación - Docente

IV.RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 ^{do} puesto	2018

V.PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.- TÍTULOS Y/O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST-GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

Darwin Alejandro Siancas Escobar
Economista
Colegiatura N° 867, Colegio
Economistas de Piura

E-mail: dsianca.e@gmail.com,
dsiancase@ucvvirtual.edu.pe
DNI No 03674935



Dirección
Urbanización Jardín MZ E1. Lote 4. Sullana
Tel: (073-501620)
Cel. 96-9633022

EXPERIENCIA DOCENTE

- *Docente de Seminario de Investigación I,II,III,IV. De la Universidad Católica de Chimbote, 2019.*
- *Docente Cursos Economía Internacional I, Teoría Macroeconómica II, y Econometría I, Carrera Profesional Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera Sullana, Semestre 2018-I.*
- *Docente Cursos Economía para los Negocios y Gerencia de Marketing, Maestría en Administración de Negocios – MBA -Piura, Universidad Cesar Vallejo, semestre 2018-I*
- *Docente Cursos Economía Internacional II, Teoría Macroeconómica II, Carrera Profesional Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera Sullana, Semestre 2018-I.*
- *Docente Cursos Economía Internacional II, Teoría Macroeconómica II, Carrera Profesional Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera Sullana, Semestre 2017-II*
- *Docente Cursos Economía Internacional II, Teoría Macroeconómica II, Carrera Profesional Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera Sullana, Semestre 2017-II*
- *Docente Cursos Economía Internacional I, Teoría Macroeconómica I, Carrera Profesional Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera Sullana, Semestre 2017-I*
- *Docente Cursos Economía Internacional I, Teoría Macroeconómica I y Teoría Económica I, Carrera Profesional Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera Sullana, Semestre 2016-II.*
- *Docente Cursos Análisis Económico I y Análisis Económico II, Carrera Profesional Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera Sullana, Semestre 2016-I.*
- *Docente Auxiliar, Cursos Procesos Tecnológicos II, Realidad Económica y Social Región Piura, Carrera de Ingeniería Económica, Universidad Nacional de Frontera, Sullana. Semestre 2015 -II*
- *Docente, tiempo completo, Cursos Teoría Económica II, Economía, en las Carreras de Ingeniería Económica y Administración Hotelera y Turismo, Universidad Nacional de Frontera, Sullana, (octubre 2014 al 15 de abril de 2015)*
- *Capacitador, Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Universidad Nacional de Piura, agosto 2017.*
- *Capacitador, Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Universidad Nacional de Piura, mayo 2016.*
- *Capacitador, Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Universidad Nacional de Piura, abril 2016.*
- *Capacitador, Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Universidad Nacional de Piura, setiembre 2015.*

EXPERIENCIA LABORAL:

CAMARA DE COMERCIO, PRODUCCIÓN Y TURISMO DE SULLANA

Jefe de Comercio Exterior y Certificaciones (Junio 2014 a la fecha)

Funcionario Oficina Comercio Exterior y Certificaciones (Julio 2007 a mayo 2014)

CAMARA DE COMERCIO DE LIMA

Analista de Comercio Exterior, XCOM, (Marzo 2004 – febrero 2005)

EDUCACION: **Universidad San Pedro**
Maestría en Educación con Mención en Docencia Universitaria e Investigación
Universidad Nacional de Piura
Economista 2006

CAPACITACIÓN:

- *Curso de Actualización de Docentes de Economía, en las áreas de Microeconomía, Econometría, Macroeconomía y Evaluación Social de Proyectos, Banco Central de Reserva del Perú, del 30 de julio al 29 de agosto de 2018.*
- *Curso Taller Inteligencia Comercial, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, del 19 de abril al 11 de mayo de 2017*
- *Gestión de Base de Datos de Comercio Exterior, enero 2017.*
- *Taller Normas de Origen en los Acuerdos Comerciales, MINCETUR, 12 y 13 Mayo 2016.*
- *17ª Conferencia Anual de Desarrollo Global, GRADE, Universidad del Pacífico, Ministerio de Educación, Lima 17 y 18 de marzo de 2016.*
- *Taller Uso de Base de Datos, Estudio Longitudinal Niños de Milenio, Niños del Milenio, GRADE, Lima 17, 18, 19 y 20 de marzo de 2015.*
- *Taller Compromiso Docente, Pontificia Universidad Católica del Perú, Sullana 12 y 13 de marzo 2015.*
- *Reglas y Certificación de Origen en el Marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú Estados Unidos (TLC) Sector Agrícola, Piura 21, 22 y 23 de junio de 2011.*
- *Seminario Internacional Consultores MYPES, Universidad de Piura 2010.*
- *Diplomado Gestión Micro Empresarial (2009), Universidad de Piura*
- *Taller Competencias Directivas, Universidad de Piura, Diciembre 2009.*
- *Seminario Integración de la Vida Familiar y Laboral, Universidad de Piura, 25, 27 de agosto y 03 de setiembre de 2009*
- *Curso Internacional para Asesores y Especialistas Micro y Pequeña Empresa, Universidad de Piura, 29 y 30 abril 2009.*
- *Taller Competencias Directivas Universidad de Setiembre 2009.*
- *Diplomado en Negocios Internacionales, Escuela Superior de Administración de Negocios - ESAN,*
- *Curso Actualización Economía, Consorcio Investigación Económica y Social (CIES), Piura 24 al 29 de marzo de 2003, duración 48 horas lectivas.*
- *Curso de inglés nivel elementary Universidad de Piura, 2006.*
- *Paquetes computación, WORD, EXCELL, POWER POINT, INTERNET, Software Comercio Exterior, INTELEX, CAMTRADE, TRADEMAP, CERTINET, Cámara Comercio de Lima.*

LOGROS ACADEMICOS

- *Ponente Programa de Intercambio Educativo, Universidad del Pacífico, 27, 28 y 29 de setiembre de 2017.*
- *Beca de Estudios, 17ª Conferencia Anual de Desarrollo Global, Lima 17 y 18 de marzo 2016.*
- *Beca de Estudios, Taller Uso de Base de Datos, Estudio Longitudinal Niños de Milenio, Niños del Milenio, GRADE, Lima 17, 18, 19 y 20 de marzo de 2015.*
- *Coautor, Publicación Investigación Breve "Convergencia Económica y en Desarrollo Humano en la Macro Región Norte del Perú, 1995 - 2005", Influencia de la Salud, Educación y Las Transferencias a los Gobiernos Regionales, Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) y Universidad Nacional de Piura, 2008.*
- *Beca de Investigación, Proyecto "Convergencia Económica y Convergencia en Desarrollo Humano en la Macro Región Norte del Perú, 1995 - 2005", Influencia de la Salud, Educación y Las Transferencias*

CAMARA DE COMERCIO DE LIMA

Analista de Comercio Exterior, XCOM, (Marzo 2004 – febrero 2005)

EDUCACION: *Universidad San Pedro*
Maestría en Educación con Mención en Docencia Universitaria e Investigación
Universidad Nacional de Piura
Economista 2006

CAPACITACIÓN:

- *Curso de Actualización de Docentes de Economía, en las áreas de Microeconomía, Econometría, Macroeconomía y Evaluación Social de Proyectos, Banco Central de Reserva del Perú, del 30 de julio al 29 de agosto de 2018.*
- *Curso Taller Inteligencia Comercial, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, del 19 de abril al 11 de mayo de 2017*
- *Gestión de Base de Datos de Comercio Exterior, enero 2017.*
- *Taller Normas de Origen en los Acuerdos Comerciales, MINCETUR, 12 y 13 Mayo 2016.*
- *17ª Conferencia Anual de Desarrollo Global, GRADE, Universidad del Pacífico, Ministerio de Educación, Lima 17 y 18 de marzo de 2016.*
- *Taller Uso de Base de Datos, Estudio Longitudinal Niños de Milenio, Niños del Milenio, GRADE, Lima 17, 18, 19 y 20 de marzo de 2015.*
- *Taller Compromiso Docente, Pontificia Universidad Católica del Perú, Sullana 12 y 13 de marzo 2015.*
- *Reglas y Certificación de Origen en el Marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú Estados Unidos (TLC) Sector Agrícola, Piura 21, 22 y 23 de junio de 2011.*
- *Seminario Internacional Consultores MYPES, Universidad de Piura 2010.*
- *Diplomado Gestión Micro Empresarial (2009), Universidad de Piura*
- *Taller Competencias Directivas, Universidad de Piura, Diciembre 2009.*
- *Seminario Integración de la Vida Familiar y Laboral, Universidad de Piura, 25, 27 de agosto y 03 de setiembre de 2009*
- *Curso Internacional para Asesores y Especialistas Micro y Pequeña Empresa, Universidad de Piura, 29 y 30 abril 2009.*
- *Taller Competencias Directivas Universidad de Setiembre 2009.*
- *Diplomado en Negocios Internacionales, Escuela Superior de Administración de Negocios - ESAN,*
- *Curso Actualización Economía, Consorcio Investigación Económica y Social (CIES), Piura 24 al 29 de marzo de 2003, duración 48 horas lectivas.*
- *Curso de inglés nivel elementary Universidad de Piura, 2006.*
- *Paquetes computación, WORD, EXCELL, POWER POINT, INTERNET, Software Comercio Exterior, INTELEX, CAMTRADE, TRADEMAP, CERTINET, Cámara Comercio de Lima.*

LOGROS ACADEMICOS

- *Ponente Programa de Intercambio Educativo, Universidad del Pacífico, 27, 28 y 29 de setiembre de 2017.*
- *Beca de Estudios, 17ª Conferencia Anual de Desarrollo Global, Lima 17 y 18 de marzo 2016.*
- *Beca de Estudios, Taller Uso de Base de Datos, Estudio Longitudinal Niños de Milenio, Niños del Milenio, GRADE, Lima 17, 18, 19 y 20 de marzo de 2015.*
- *Coautor, Publicación Investigación Breve "Convergencia Económica y en Desarrollo Humano en la Macro Región Norte del Perú, 1995 - 2005", Influencia de la Salud, Educación y Las Transferencias a los Gobiernos Regionales, Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) y Universidad Nacional de Piura, 2008.*
- *Beca de Investigación, Proyecto "Convergencia Económica y Convergencia en Desarrollo Humano en la Macro Región Norte del Perú, 1995 - 2005", Influencia de la Salud, Educación y Las Transferencias*

INSTRUMENTO N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CUESTIONARIO DE LA ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL DIRIGIDO
A LOS DOCENTES**

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la actitud al cambio organizacional, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Actitud de Cinismo ante el Cambio					
01	¿Los docentes de la institución se adaptan rápidamente a los procesos de cambios de organización institucional?					
02	¿Los docentes de la institución se adaptan a los cambios de organización institucional sólo a nivel del discurso?					
03	¿Los docentes de la institución demoran para adaptarse a los nuevos paradigmas o modelos organización institucional?					
04	¿Los docentes de la institución participan con actitud positiva a los cambios u objetivos de organización institucional?					

05	¿Los docentes participan activamente para que se realicen los cambios positivos en la organización institucional?					
06	¿Los docentes participan activamente en la elaboración de instrumentos de gestión para los cambios de organización institucional?					
07	¿Los docentes participan con cambios de comportamiento positivos a la organización institucional?					
08	¿Los docentes de la institución tienen predisposición para integrarse a los cambios positivos de organización institucional?					
09	¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos para el trabajo colaborativo de la organización institucional?					
10	¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios de organización institucional?					
11	¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios que se producen en la organización institucional?					
12	¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo al trabajo colaborativo en la organización institucional?					
	DIMENSIÓN: Creencias de Temor					
13	¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición con los cambios positivos de gestión institucional?					
14	¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición con los cambios positivos de gestión pedagógica de la organización?					
15	¿Los docentes de la institución sienten temor e incertidumbre a los cambios que se producen en la gestión institucional?					
16	¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición ante los nuevos modelos y paradigmas educativos?					

17	¿Los docentes de la institución reciben información clara para superar la incertidumbre sobre los cambios de gestión en la organización institucional?					
18	¿Los docentes de la institución reciben capacitación para superar la incertidumbre sobre los cambios de gestión pedagógica?					
19	¿Los docentes de la institución gestionan por iniciativa propia los cambios positivos en la gestión institucional?					
DIMENSIÓN: Actitud favorable al Cambio						
20	¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de crecimiento profesional con los cambios de organización institucional?					
21	¿Los docentes de la institución muestran compromiso con los cambios de organización institucional?					
22	¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora profesional en los nuevos modelos o enfoques pedagógicos?					
23	¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora personal en los cambios institucionales?					
24	¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora personal en los cambios de gestión pedagógica de la organización?					
25	¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora personal en los nuevos modelos o enfoques pedagógicos?					

FICHA TÉCNICA

VARIABLE: ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala					
	cuantitativa		Creencias de temor		Actitud favorable al cambio	
	Actitud de cinismo ante el cambio					
Niveles	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Inadecuada	1	20	1	11	1	10
Regular	21	40	12	22	11	20
Adecuada	41	60	23	35	21	30

Evaluación de la variable

Niveles	Actitud al cambio organizacional	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Inadecuada	1	41
Regular	42	82
Adecuada	83	125

ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Inadecuada	REGULAR	Adecuada
El (la) docente que se ubica en este nivel de actitud al cambio organizacional, muestra una deficiente conducta	El (la) docente que se ubica en este nivel cumple con responsabilidad sus obligaciones, pero aun	El (la) docente que se ubica en este nivel de actitud al cambio organizacional demuestra un eficiente

<p>y poca actitud de innovación, evidenciando resistencia para adaptarse a los cambios educativos. De igual manera presentan desanimo para cumplir con responsabilidad sus obligaciones en la institución. A veces también evidencian temor ante los cambios de las políticas educativas. Su puntuación oscila entre 1 a 41</p>	<p>muestra temor para adaptarse a los cambios que se presentan, mostrando deficiencia en la aplicación de nuevos retos y temor ante los cambios de los nuevos paradigmas y enfoques pedagógicos. Su puntuación oscila entre 42 A 82</p>	<p>trabajo ya que está siempre a la vanguardia de los cambios que se presentan. Además, demuestra iniciativa para aplicar nuevos retos, adaptándose con facilidad a las nuevas de las políticas educativas. Por consiguiente, trabaja con responsabilidad en sus obligaciones, demostrando una actitud optimista. Su puntuación oscila entre 83 A 125.</p>
---	---	--

Resultado alfa de cronbach actitud al cambio organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	26

TÍTULO DE LA TESIS: Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande, 2019

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Actitud de Cinismo ante el Cambio: Cambios producidos entre los cuales destacan la facilidad de adaptación, su grado de participación, integración y comunicación (Rabelo, Ros y Torres, 2004).	Facilidad de adaptación	1.-¿Los docentes de la institución se adaptan rápidamente a los cambios institucionales?						x		x		x		x		
			2.-¿Los directivos de la institución se adaptan rápidamente a los nuevos						x		x		x		x		

			paradigmas o modelos pedagógicos?														
		Participación	3.- ¿Los docentes participan activamente para que se realicen los cambios positivos en la gestión institucional?					x		x		x		x			
			4.- ¿Los docentes participan activamente para que se					x		x		x		x			

		Integración	realicen los cambios positivos en la gestión pedagógica de la organización?														
			5.-¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos de gestión institucional?					x		x		x		x			
			6.-¿Los docentes de la					x		x		x		x			

			<p>institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos de gestión pedagógica de la institución?</p>														
			<p>7.-¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos para el trabajo colaborativo?</p>					x		x		x		x			

		Comunicación	8.-¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios de gestión institucional?						x		x		x		x		
			9.- ¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios de gestión pedagógica de la organización?							x		x		x		x	

			10.- ¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios positivos para el trabajo colaborativo?						x		x		x		x		
	Creencias de Temor: Creencias que les generan temor a los colaboradores ante los cambios, a través de la superación de temor de pérdida de posición y generar	Superación de temor de pérdida de posición	11.-¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición con los cambios positivos de gestión institucional?						x		x		x		x		

conocimiento para superar la incertidumbre (Rabelo, Ros y Torres, 2004).		12.-¿Los docentes de la institución superan sus temores de perdida de posición con los cambios positivos de gestión pedagógica de la organización?						x		x		x		x		
	-	13.-¿Los docentes de la institución superan sus temores de perdida de posición ante los nuevos modelos y paradigmas educativos?						x		x		x		x		
	Gestión del conocimiento para superar la incertidumbre	14.- ¿Los docentes de la institución reciben información clara para superar la						x		x		x		x		

			incertidumbre sobre los cambios de gestión institucional?														
			15.-¿Los docentes de la institución reciben información clara para superar la incertidumbre sobre los cambios de gestión pedagógica de la organización?					x		x		x		x			
			16.- ¿Los docentes de la institución reciben capacitación para superar la incertidumbre sobre los cambios de					x		x		x		x			

			gestión pedagógica?														
			17.-¿Los docentes de la institución gestionan por iniciativa propia los cambios positivos en la gestión institucional?						x		x			x			x
	Actitud favorable al Cambio: Actitudes positivas que asumen los trabajadores ante los cambios organizacionales,	Gestión del cambio por sí mismo	21.-¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora						x		x			x			x

<p>considerando la gestión del cambio por sí mismo, oportunidades de mejora profesional y oportunidades de mejora personal (Rabelo, Ros y Torres, 2004).</p>	<p>profesional en los cambios institucionales?</p>															
	<p>22.-¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora profesional en los cambios de gestión pedagógica de la organización?</p>						x		x		x		x			
	<p>23.-¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades</p>						x		x		x		x			

			de mejora profesional en los nuevos modelos o enfoques pedagógicos?														
		Oportunidades de mejora profesional	24.-¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora personal en los cambios institucionales?					x		x		x		x			
			25.-¿Los docentes de la institución					x		x		x		x			

			encuentran oportunidades de mejora personal en los cambios de gestión pedagógica de la organización?														
			26.-¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora personal en los					x		x		x		x			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Actitud al cambio Organizacional

OBJETIVO: Valorar el instrumento para recoger información sobre la actitud al cambio organizacional en los docentes de una institución educativa Tambogrande- 2019.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa- Tambogrande

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande, 2019

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Actitud de Cinismo ante el Cambio: Cambios producidos entre los cuales destacan la facilidad de adaptación, su grado de participación, integración y comunicación (Rabelo,	Facilidad de adaptación	1.-¿Los docentes de la institución se adaptan rápidamente a los cambios institucionales?						x		x		x		x		

	Ros Torres, 2004).	y		2.-¿Los directivos de la institución se adaptan rápidamente a los nuevos paradigmas o modelos pedagógicos?						x		x		x		x	
				Participación	3.-¿Los docentes participan activamente para que se realicen los							x		x		x	

			cambios positivos en la gestión institucional?														
		Integración	4.-¿Los docentes participan activamente para que se realicen los cambios positivos en la gestión pedagógica de la organización?					x		x		x		x			

			5.-¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos de gestión institucional?						x		x		x		x		
			6.-¿Los docentes de la institución tiene predisposición para						x		x		x		x		

			integrarse a los cambios positivos de gestión pedagógica de la institución ?														
			7.-¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos para el					x		x		x		x			

			trabajo colaborativo?														
		Comunicación	8.-¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios de gestión institucional?						x		x		x		x		
			9.- ¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo						x		x		x		x		

		a los cambios de gestión pedagógica de la organización?														
		10.- ¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios positivos para el trabajo colaborativo?						x		x			x		x	
	Creencias de Temor: Creencias que les generan temor a los colaborador	Superación de temor de pérdida de posición	11.-¿Los docentes de la institución superan sus temores					x		x			x		x	

	es ante los cambios, a través de la superación de temor de pérdida de posición y generar conocimiento para superar la incertidumbre (Rabelo, Ros y Torres, 2004).		de pérdida de posición con los cambios positivos de gestión institucional?													
			12.-¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición con los cambios positivos de gestión pedagógica de la organización?						x		x		x		x	

		-	13.-¿Los docentes de la institución superan sus temores de perdida de posición ante los nuevos modelos y paradigmas educativos ?						x		x		x		x		
		Gestión del conocimiento para superar la incertidumbre	14.- ¿Los docentes de la institución reciben información clara para superar la incertidumbre sobre los cambios de gestión						x		x		x		x		

			institucion al?													
			15.-¿Los docentes de la institución reciben informació n clara para superar la incertidum bre sobre los cambios de gestión pedagógic a de la organizaci ón?					x		x		x		x		
			16.- ¿Los docentes de la institución reciben					x		x		x		x		

		capacitación para superar la incertidumbre sobre los cambios de gestión pedagógica?														
		17.-¿Los docentes de la institución gestionan por iniciativa propia los cambios positivos en la gestión institucional?						x		x		x		x		
	Actitud favorable al Cambio: Actitudes positivas que asumen	Gestión del cambio por sí mismo	21.-¿Los docentes de la institución					x		x		x		x		

<p>los trabajadores ante los cambios organizacionales, considerando la gestión del cambio por sí mismo, oportunidades de mejora profesional y oportunidades de mejora personal (Rabelo, Ros y Torres, 2004).</p>	<p>encuentran oportunidades de mejora profesional en los cambios institucionales?</p>															
	<p>22.-¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora profesional en los cambios de gestión pedagógica de la</p>						x		x		x		x			

			organizaci ón?														
			23.-¿Los docentes de la institución encuentra n oportunida des de mejora profesiona l en los nuevos modelos o enfoques pedagógic os?						x		x		x		x		
		Oportunid ades de mejora profesion al	24.-¿Los docentes de la institución encuentra n oportunida des de mejora personal en los cambios						x		x		x		x		

			institucionales?														
			25.-¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de mejora personal en los cambios de gestión pedagógica de la organización?						X		X			X			X
			¿Los docentes encuentran oportunidades de mejora personal en los nuevos modelos o enfoques pedagógicos?								X			X			X


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Actitud al cambio organizacional

OBJETIVO: Valorar el instrumento para recoger información sobre la actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa- Tambogrande

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Darwin Alejandro Siancas Escobar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en ciencias de la educación con mención en docencia

Universitaria e investigación pedagógica

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
---------------------	---------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande, 2019

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ACTITUD AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Actitud de Cinismo ante el Cambio: Cambios producidos entre los cuales destacan la facilidad de adaptación, su grado de participación, integración y comunicación (Rabelo, Ros y Torres, 2004).	Facilidad de adaptación	1. ¿Los docentes de la institución se adaptan rápidamente a los procesos de cambios de organización institucional?						X		X			X			
			¿Los docentes de la institución se adaptan a los cambios de organización institucional sólo a nivel del discurso?						X		X			X		X	

			de instrumentos de gestión para los cambios de organización institucional?														
			¿Los docentes participan con cambios de comportamiento lentos a la organización institucional?									X		X			
		Integración	5. ¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos de organización institucional?									X		X			
			6. ¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos de										X		X		

			organización institución?													
			7. ¿Los docentes de la institución tiene predisposición para integrarse a los cambios positivos para el trabajo colaborativo de la organización institucional?								X		X			
		Comunicación	8. ¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios de organización institucional?								X		X			
			9.- ¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo a los cambios que se producen en la									X		X		

		organización institucional?														
		10.- ¿Los docentes de la institución manifiestan su apoyo al trabajo colaborativo en la organización institucional?										X		X		
Creencias de Temor: Creencias que les generan temor a los colaboradores ante los cambios, a través de la superación de temor de pérdida de posición y generar conocimiento para superar la incertidumbre (Rabelo, Ros	Superación de temor de pérdida de posición -	11. ¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición con los cambios positivos de gestión institucional?						X				X		X		
		12.-¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición con los cambios positivos de											X		X	

	y Torres, 2004).		gestión pedagógica de la organización?															
			¿Los docentes de la institución sienten temor e incertidumbre a los cambios que se producen en la gestión institucional?								X		X					
			13.-¿Los docentes de la institución superan sus temores de pérdida de posición ante los nuevos modelos y paradigmas educativos?									X		X				
		Gestión del conocimiento para superar la	14.- ¿Los docentes de la institución reciben información clara para superar la incertidumbre sobre los								X		X		X			

		incertidumbre	cambios de gestión en la organización institucional?												
			16. ¿Los docentes de la institución reciben capacitación para superar la incertidumbre sobre los cambios de gestión pedagógica?								X		X		
			17. ¿Los docentes de la institución gestionan por iniciativa propia los cambios positivos en la gestión institucional?								X		X		
	Actitud favorable al Cambio: Actitudes positivas que asumen los trabajadores ante los cambios	Gestión del cambio por sí mismo	21. ¿Los docentes de la institución encuentran oportunidades de crecimiento profesional con los						X		X		X		

	<p>organizacional es, considerando la gestión del cambio por sí mismo, oportunidades de mejora profesional y oportunidades de mejora personal (Rabelo, Ros y Torres, 2004).</p>		cambios de organización institucional?													
			<p>22. ¿Los docentes de la institución muestran compromiso con los cambios de organización institucional?</p>									X		X		

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para recoger información sobre la actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Tambogrande

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación del IESPP "Piura"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	----------	---------	------------


Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional en los docentes de una Institución Educativa, Tambogrande, 2019.”

VARIABLE	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TÉCNICA	ESCALA
Dirección Estratégica	¿Cuál es la relación entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa Tambogrande - 2019?	Existe relación significativa entre la dirección estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa, Tambogrande - 2019	Encuesta	Ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
DIMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	INSTRUMENTO	ESCALA
Planificación Estratégica	a). ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación estratégica y la actitud	a) Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación estratégica y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa.	Cuestionario	Ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca

Implementación Estratégica	<p>al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa, Tambogrande - 2019?</p> <p>b). ¿Cuál es la relación entre la dimensión implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa, Tambogrande – 2019?</p>	<p>b). Existe relación directa y significativa entre la dimensión implementación de la estrategia y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa.</p>		<p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>
Tareas de control	<p>c). ¿Cuál es la relación entre la dimensión tareas de</p>	<p>c). Existe relación directa y significativa entre la dimensión tareas de control y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa.</p>		

	control y la actitud al cambio organizacional de los docentes de una Institución educativa, Tambogrande - 2019?			
VARIABLE	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TÉCNICA	ESCALA
Actitud al cambio organizacional			ENCUESTA	
DIEMENSIONES	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	TÉCNICA	ESCALA
Actitud de Cinismo ante el Cambio Creencias de Temor Actitud favorable al Cambio			Cuestionario	Ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Solicitud de permiso para la aplicación del instrumento

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Sr: Carlos Crisanto Alama

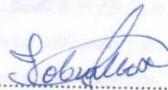
Director de la Unidad Educativa 15402 Atahualpa

Presente.-

Gloria Gladys Nole Cevallos, identificada con D.N.I N° 03691743 docente de la I.E 15402, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades realizar y aplicar los instrumentos de la investigación titulada “Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional de los docentes de una institución educativa- Tambogrande-2019”

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente



Gloria Gladys Nole Cevallos

Recibido
04-11-19
Carlos Crisanto Alama
Director (e)



Atahualpa, 04 de noviembre del 2019

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: "Dirección estratégica y actitud al cambio organizacional de los docentes de una institución educativa- Tambogrande-2019

Objetivo de la investigación:

- Conocer la dirección estratégica de los docentes.
- Conocer la actitud al cambio organizacional de los docentes.

Autor: Nole Cevallos Gloria Gladys

Lugar donde se realizará la investigación: I.E 15402

Nombre del participante:..... *Carlos Luisanto Alama*

Yo, *Carlos Luisanto Alama*,
identificado con documento de identidad N° *02925676*he sido
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento
con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

 *Carlos Luisanto Alama*

Atahualpa 6 de noviembre de..... de 2019

Aplicación del instrumento

